

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan pelaksana setiap kegiatan guna mencapai tujuan yang tertuang dalam visi dan misi organisasi, mulai dari merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan. Oleh karena itu, sumber daya manusia amat penting dalam sebuah organisasi dikarenakan kemajuan atau perkembangan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas dari sumber daya manusia di dalamnya.

Upaya melaksanakan reformasi birokrasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik lembaga pemerintahan memerlukan sumber daya manusia yang mampu memahami dan melaksanakan perannya sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, integritas dan amanah dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Badan Pusat Statistik (BPS) sedang giat-giatnya melakukan reformasi birokrasi yang dibangun melalui empat pilar penopang yang menjadi komitmen BPS, yaitu kelembagaan, teknologi informasi dan komunikasi, sumber daya manusia, dan akhirnya bermuara pada kualitas data statistik. Reformasi SDM akan dilakukan secara menyeluruh tanpa memandang jabatan, mereka yang tidak bisa mengikuti reformasi akan tertinggal dan terpinggirkan. Selain itu, visi BPS sebagai visi bersama yaitu “pelopor data statistik terpercaya untuk semua”. Oleh karena itu, dalam mencapai visi BPS yang kredibel, penghasil data berkualitas dibutuhkan SDM yang professional, integritas dan amanah.

BPS merupakan Lembaga Pemerintah Non Departemen yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden melalui Menteri atau Pejabat setingkat Menteri yang mengoordinasikan. Dalam segi kepemimpinan BPS merupakan Lembaga Vertikal yang mana BPS Provinsi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS RI, sedangkan BPS Kabupaten/Kota berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPS Provinsi.

Pengoptimalan dan pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor tenaga kerja yang diharapkan dapat memiliki kinerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Faktor penunjang kinerja karyawan yakni gaya kepemimpinan, perilaku individu dan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi standar kinerja organisasi tersebut.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Disiplin PNS merupakan perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Artinya, seorang PNS dikatakan disiplin jika sanggup untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

pelanggaran disiplin bagi pegawai BPS akan berefek ganda, yaitu hukuman disiplin berdasarkan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, juga 'hukuman' pemotongan tunjangan kinerja (TK) berdasarkan Perka BPS Nomor 77 Tahun 2012 tentang Teknis Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan BPS.

Disiplin pada dasarnya adalah cerminan perilaku sehari-hari setiap individu, dikembangkan dan dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggungjawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.

Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Berdasarkan pengertian diatas disiplin kerja sangat dipengaruhi salah satunya adalah dari perilaku individu, yang mana perlu diketahui apakah perilaku individu sudah sesuai dengan nilai inti sebuah organisasi pemerintah.

Faktor lain penunjang kinerja karyawan yakni perilaku individu masing-masing karyawan. Badan Pusat Statistik (BPS) telah memiliki nilai-nilai inti (*core values*) yang menjadi persepsi yang harus dianut oleh masing-masing pegawai. *Core values* BPS yaitu Profesional, Integritas dan Amanah. Bahkan BPS juga telah memiliki tujuh perilaku utama insan BPS. Perilaku utama insan BPS merupakan penjabaran dari core values di atas yaitu efektif, efisien dan sistematis; kompeten, inovatif dan *excellent*; responsif; akuntabel; dedikatif, disiplin dan konsisten; saling menghargai; dan jujur, tulus dan adil.

Tujuh perilaku utama insan BPS tersebut menjadi pedoman perilaku pegawai dalam kehidupan sehari-hari dalam setiap menjalankan tugas, dan kedepannya diharapkan menjadi budaya dan ciri khas, yang membedakan antara

insan BPS dengan organisasi lain. Nilai-nilai inti tersebut harus diterjemahkan kedalam bentuk perilaku yang nyata melalui tujuh perilaku utama insan BPS. Dari sini perlu diketahui apakah perilaku pegawai BPS sudah berpedoman pada perilaku utama insan BPS yang merupakan penjabaran dari *Core Value* BPS.

Dalam menegakkan kedisiplinan sebuah organisasi, pemimpin memiliki peranan yang sangat penting. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan perusahaan.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian keberhasilan sebuah organisasi dikarenakan mampu mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat untuk pencapaian efektivitas yang optimal, pada masa ini dimana dunia memiliki dinamika yang fluktuatif, dibutuhkan pemimpin yang mampu menantang kondisi status-quo, menciptakan visi yang jauh ke depan, serta mampu menginspirasi para anggota organisasinya untuk mau mencapai visi tersebut, Robbins (2003).

Menurut Sutikno (2014:10) pemimpin hadir untuk menggerakkan para pengikut agar mereka mau mengikuti atau menjalankan apa yang diperintahkan atau dikehendaki pemimpin. Pemimpin seperti apa yang dapat memberikan motivasi kepada bawahannya bergantung pada gaya memimpinnya. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya.

Kepemimpinan secara vertikal pada BPS mempengaruhi gaya memimpin masing-masing perwakilan baik di Provinsi maupun di Kabupaten/Kota. Apakah pemimpin di Kabupaten/Kota akan menerapkan gaya kepemimpinan yang sama dengan pimpinan BPS Provinsi, begitu pula BPS Provinsi akankah menerapkan gaya kepemimpinan yang sama dengan pimpinan BPS RI.

Reformasi Birokrasi yang terus menuntut kinerja karyawan BPS Provinsi Jawa Timur mengakibatkan tuntutan untuk disiplin kerja karyawan yang tinggi hal ini perlu adanya motivasi dari pemimpin dan kesadaran perilaku masing-masing individu.

Bertitik tolak dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Perilaku Individu Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah Perilaku Individu berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur?
4. Apakah Perilaku Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur?

6. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur melalui Disiplin Kerja?
7. Apakah Perilaku Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur melalui Disiplin Kerja?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur.
2. Mengetahui pengaruh Perilaku Individu terhadap Disiplin Kerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur.
3. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur.
4. Mengetahui pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur.
5. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur.
6. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur melalui Disiplin Kerja.
7. Mengetahui pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan BPS Provinsi Jawa Timur melalui Disiplin Kerja.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara umum bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama terkait

peningkatan kinerja pegawai. Secara khusus penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi:

1. Aspek akademis

Meningkatkan kemampuan untuk menganalisis permasalahan yang ada dalam manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Menambah pengetahuan dan menerapkan ilmu-ilmu atau teori-teori manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur untuk menentukan langkah-langkah yang dapat diambil dalam menghadapi masalah peningkatan kinerja pegawai.